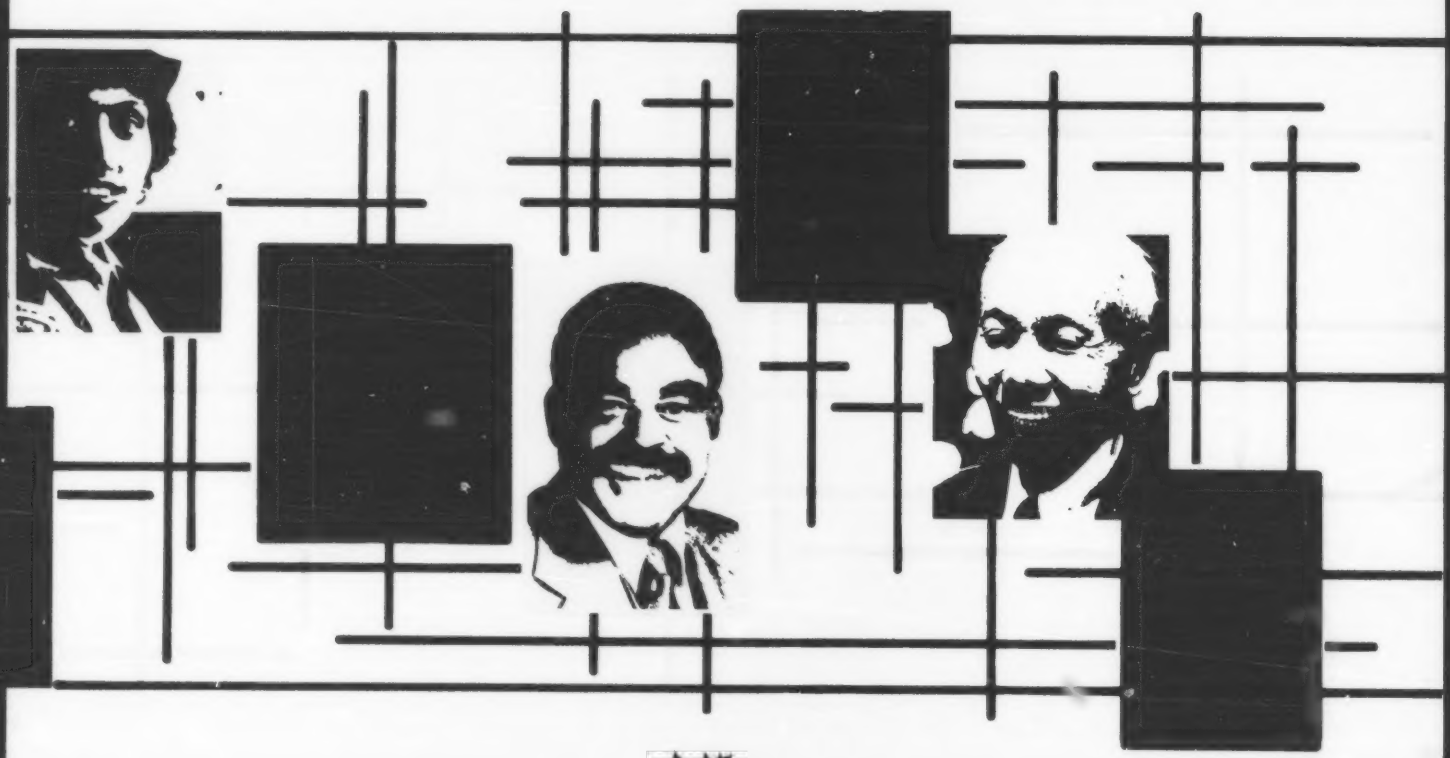
Relations interraciales, numéro 1

Un point de départ

L'administration municipale et les relations communautaires et interraciales



FCM

Fédération canadienne des municipalités
Programme municipal de relations interraciales

92-00284/

Relations interraciales

Qu'elles soient grandes ou petites, urbaines ou rurales, les municipalités prennent maintenant l'initiative d'améliorer les relations interraciales dans leur collectivité. L'adoption d'un énoncé de politique sur les relations interraciales, en 1986, a constitué un engagement pour la FCM et a conduit à l'établissement du programme municipal de relations interraciales avec l'aide de la Direction du multiculturalisme du Secrétariat d'État.

Afin d'aider ses membres à établir des politiques et programmes, la FCM a lancé les projets suivants dans le cadre de son programme municipal des relations interraciales :

- la mise sur pied d'un centre de documentation et d'un service de consultation pour répondre aux demandes de renseignements des municipalités intéressées ;
- mise en application d'une stratégie de communication pour tenir les municipalités et la collectivité au courant des faits nouveaux ;
- la formation d'un comité d'action nationale sur les relations interraciales, composé d'élus municipaux et de dirigeants de la collectivité ;
- la publication des brochures « *Comment* » en vue de fournir aux municipalités des lignes directrices sur les politiques, programmes et procédés relatifs aux relations interraciales.

« Un point de départ : l'administration municipale et les relations communautaires et interraciales » expose la problématique aux administrations municipales et fournit des arguments susceptibles de les persuader de s'impliquer, car ils détruisent les mythes relatifs aux relations interraciales. Cette publication propose aussi des stratégies novatrices destinées à aider les municipalités à répondre aux besoins socio-économiques et culturels en constante évolution.

Le premier numéro sera suivi de plusieurs autres qui traiteront de sujets comme :

- **l'accès des divers groupes raciaux et culturels au palier local** ;
- **équité d'emploi** ;
- **la formation interculturelle**.

Ces publications constitueront des outils précieux pour les municipalités faisant face au défi que constitue une collectivité d'une grande diversité culturelle. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à :

Edmond Lam
Agent des relations interraciales
Fédération canadienne des municipalités
24, rue Clarence
Ottawa (Ontario)
K1N 5P3

(613) 237-5221

Table des matières

L'évolution de la société ; de nouveaux besoins communautaires	3
Que sont les relations interraciales?	4
Quelques mythes et faits	5
Pourquoi les municipalités devraient être des chefs de file?	7
L'auto-évaluation municipale	8
L'amélioration des relations interraciales : les avantages qui en découlent pour la municipalité	9
Comment la municipalité doit-elle procéder?	10
Les principales étapes	10
Une liste de contrôle pour les municipalités	19

L'évolution de la société se traduit par de nouveaux besoins communautaires

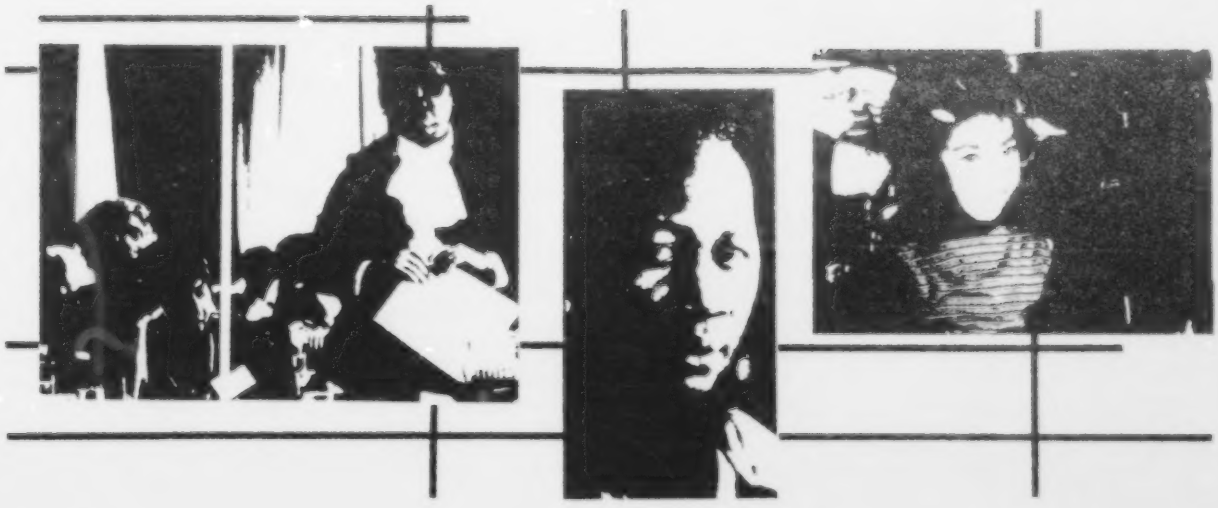
La société canadienne évolue et devient de plus en plus pluraliste, qu'il s'agisse de la race, de la culture, de la langue ou de la religion. L'afflux d'immigrants et le taux de la natalité ont influé considérablement sur la proportion de Canadiens qui ne sont pas d'origine britannique ou française ; en 1867, ce nombre représentait 7% de la population et, à l'heure actuelle, il atteint 33%.

Les Non-Blancs représentent actuellement 7% de la population canadienne. Ce pourcentage comprend les aborigènes, les Canadiens d'ascendance africaine, chinoise, indienne, pakistanaise, japonaise, coréenne, asiatique du sud-est, sud-américaine, centre-américaine, latino-américaine, arabe, et ceux qui sont originaires des îles du Pacifique, des Antilles et des Philippines.

Le gouvernement fédéral a reconnu officiellement le caractère multiculturel et multiracial du Canada en adoptant sa politique sur le multiculturalisme en 1971. Depuis, l'égalité des droits et le multiculturalisme ont été enchâssés dans les articles 15 et 27 de la Charte des droits et des libertés. En outre, les lois fédérales, provinciales et territoriales relatives aux droits de la personne interdisent toute distinction injuste à l'égard de la race et de la couleur.

Malgré ces lois et ces politiques, la discrimination raciale, l'inégalité de l'accès et des chances limitées continuent de constituer un problème pour les minorités raciales et ethniques du Canada, tant pour les immigrants que pour les autochtones.

L'évolution de la société présente à la fois un défi et des possibilités pour les municipalités. Les politiques et les programmes relatifs aux relations interraciales peuvent aider les municipalités à relever le défi et à profiter des possibilités offertes dans les diverses communautés.



Que sont les programmes de relations interraciales?

L'expression « programmes de relations interraciales » sert à décrire les activités susceptibles de supprimer les barrières discriminatoires et de promouvoir la pleine et égale participation des minorités raciales et ethniques à la vie sociale, économique, culturelle et politique.

C'est difficile de discerner la discrimination car les frontières sont non intentionnelles et inconscientes. En plus des formes plus criantes de discrimination raciale, il y a la discrimination systémique qui empêche les minorités de jouir de l'accès et de chances égales dans les domaines suivants : emploi, instruction, application de la loi, logement et services communautaires.

La discrimination systémique est celle qui fait partie d'un système organisationnel. Ce sont les structures organisationnelles des grands établissements, comme les méthodes et les procédés administratifs traditionnels, qui déterminent souvent comment les postes sont offerts, à qui les services sont assurés, les aménagements disponibles et les ressources distribuées. Les attitudes et la conduite des gestionnaires et des administrateurs influent sur la destination, la façon et le moment lorsqu'il s'agit d'attribuer des choses.

Dans la municipalité, la discrimination systémique peut se produire lorsqu'une administration locale ne change pas ses politiques, procédés et programmes pour qu'ils répondent aux besoins changeants de sa collectivité. Les programmes de relations interraciales constituent pour les municipalités un instrument qui leur permettra d'adapter leurs politiques et leurs programmes à ces besoins changeants.

Plusieurs municipalités s'intéressent déjà aux relations interraciales en parrainant des festivals et des célébrations multiculturelles. Ces activités qui reflètent la diversité de la collectivité constituent une première étape importante vers la reconnaissance des situations, modes de vie et préférences différentes des minorités. À partir de là, certaines municipalités consultent régulièrement les groupes et organismes représentant les minorités afin de s'assurer que les services municipaux répondent à leurs besoins.

Certaines municipalités adoptent des politiques, procédés et programmes de relations interraciales en vue d'accroître la participation des minorités. Améliorer l'accès et les possibilités des minorités a pour résultat la pleine utilisation des compétences et des ressources inexploitées. Répondre aux besoins changeants des minorités entraîne une amélioration de la qualité de vie de la collectivité. Bref, de bonnes relations interraciales se traduisent par de bonnes affaires et une bonne administration municipale.

Quelques mythes et faits

LE MYTHE :
Les programmes de relations interraciales ne s'adressent qu'aux grandes villes.

LE FAIT :
Les programmes de relations interraciales s'adressent aux municipalités de toutes tailles, grandes et petites, urbaines et rurales. La présence de minorités, indépendamment de leur nombre, oblige les municipalités à s'assurer que leurs programmes et services répondent aux besoins de tous les citoyens. Les municipalités qui comptent moins de minorités sont plus susceptibles de connaître des conflits raciaux ou des mésententes parce que la majorité de la population n'est pas sensibilisée à leur présence.

LE MYTHE :
Les minorités ne sont pas bien représentées au sein de la main-d'œuvre municipale parce qu'elles ne possèdent pas la compétence voulue et qu'elles ne sont pas ici depuis assez longtemps.

LE FAIT :
Tout comme le reste de la population canadienne, les minorités ont des compétences, des études et une durée de séjour au Canada fort diverses. Certaines viennent tout juste d'immigrer tandis que d'autres sont au Canada depuis des générations. Une partie d'entre elles possèdent de grandes compétences et beaucoup d'instruction tandis que d'autres n'en ont pas. Des études ont révélé que, comparativement au reste de la population, les groupes minoritaires gagnent moins, comptent plus de chômeurs et peuvent plus difficilement trouver un emploi pour lequel ils possèdent la compétence et l'expérience. La mesure dans laquelle les minorités souffrent de chômage et de désavantages économiques varie considérablement selon les groupes et les régions. Mais, compte tenu de tous les facteurs, on peut conclure que la discrimination peut constituer un élément du problème.

LE MYTHE :
Si nous adoptons des politiques et des programmes de relations interraciales, nous ne ferons que créer des problèmes là où il n'en existe pas.

LE FAIT :
L'adoption de politiques et de programmes de relations interraciales ne crée pas plus de conflits raciaux que l'établissement de limites de vitesse n'encourage la vitesse. Ces politiques et programmes facilitent la pleine et égale participation des minorités ethniques et raciales à toutes les activités de la vie communautaire. Ils transmettent aux citoyens le message non équivoque que le racisme ou le comportement discriminatoire ne sont pas tolérés par la collectivité.

LE MYTHE :
Nous n'avons aucun problème ; nous n'avons donc pas besoin de programmes de relations interraciales.

LE FAIT :
Une municipalité ne doit pas attendre qu'un problème racial surgisse pour prendre des mesures. Il vaut mieux prévenir les problèmes avant qu'ils se posent en améliorant les politiques, les programmes et les procédés des municipalités. L'expérience démontre que plusieurs des incidents raciaux graves qui ont surgi dans des municipalités auraient pu être évités si des mesures préventives avaient été prises plus tôt.

LE MYTHE :
La plupart des minorités sont offusquées par le « traitement préférentiel ».

LE FAIT :
Les programmes de relations interraciales ne sont pas un traitement préférentiel; ils signifient plutôt un traitement égal qui ne consiste pas seulement à traiter les gens de la même façon, indépendamment de leur race et de leur culture, mais aussi les traiter comme des égaux en acceptant leurs différences. Ils peuvent aussi vouloir dire recourir à des mesures spéciales visant à corriger la discrimination passée.

LE MYTHE :
L'équité en matière d'emploi est une forme de discrimination inversée.

LE FAIT :
Des études ont révélé que certains groupes minoritaires ne peuvent exploiter tous leurs talents à cause de leur race, de leur groupe ethnique ou de leur culture. Leur situation désavantageuse peut résulter de procédés d'emploi ou d'attitudes discriminatoires qui, intentionnellement ou non, restreignent leurs possibilités. L'équité en matière d'emploi vise à éliminer les barrières discriminatoires en trouvant et en rajustant les procédés d'emploi afin qu'ils donnent des chances égales d'accès à l'emploi et les mêmes possibilités d'avancement. L'équité en matière d'emploi n'est donc pas une forme de discrimination inversée mais une façon de contrer les effets de la discrimination systémique.

LE MYTHE :
Le multiculturalisme a pour effet de semer la discorde car il nuit à la réalisation d'une identité nationale tout en encourageant la formation de ghettos de minorités raciales et ethniques.

LE FAIT :
Le multiculturalisme a pour but de changer les attitudes discriminatoires et l'incompréhension en favorisant le respect des droits et libertés culturels pour tous les Canadiens. La diversité culturelle est une source de conflits seulement si les droits linguistiques, culturels et religieux des minorités ne sont pas reconnus et respectés. Le Canada est un pays composé d'aborigènes, d'immigrants et de descendants d'immigrants. Les minorités ethniques et raciales ont contribué de façon inestimable à la croissance et au développement du Canada et bon nombre d'entre elles se trouvaient ici même avant la Confédération. En conséquence, le multiculturalisme fait partie intégrante de l'identité canadienne et doit être perçu comme une source de puissance et d'enrichissement.

LE MYTHE :
Nous n'avons pas besoin d'immigrants.

LE FAIT :
Par rapport à la plupart des pays industrialisés, la base de la population du Canada est très restreinte. En supposant, au bas mot, qu'environ 10% de sa superficie est habitable, la densité de la population canadienne n'est que de 26 personnes par kilomètre carré. Comparons ce chiffre à ceux des pays suivants : Allemagne de l'Ouest (247), Grande-Bretagne (231), Italie (188), Danemark (119) et France (100). L'immigration est aussi un moyen essentiel pour compenser l'émigration. Ainsi, le Canada a reçu, en 1985, 84 300 personnes, mais, si on tient compte de toutes celles qui ont quitté le pays, la croissance nette de la population n'a été que de 36 600. De plus, cette même année, le taux de natalité du Canada est tombé à 1,67 enfant par famille alors qu'il se situait entre 3,5 et 4 enfants il y a à peine trois décennies. Bien que l'accroissement de l'immigration puisse signifier une hause du coût des services gouvernementaux, cela est plus que compensé par le fait que les nouveaux immigrants deviennent les contribuables et les consommateurs qui injectent le plus d'argent dans l'économie. D'autre part, la population canadienne vieillit rapidement et impose des fardeaux financiers additionnels à la population active de moins en moins nombreuse qui doit alimenter le régime de pensions. L'immigration est contrepoids nécessaire.

Pourquoi les municipalités devraient être les chefs de file?

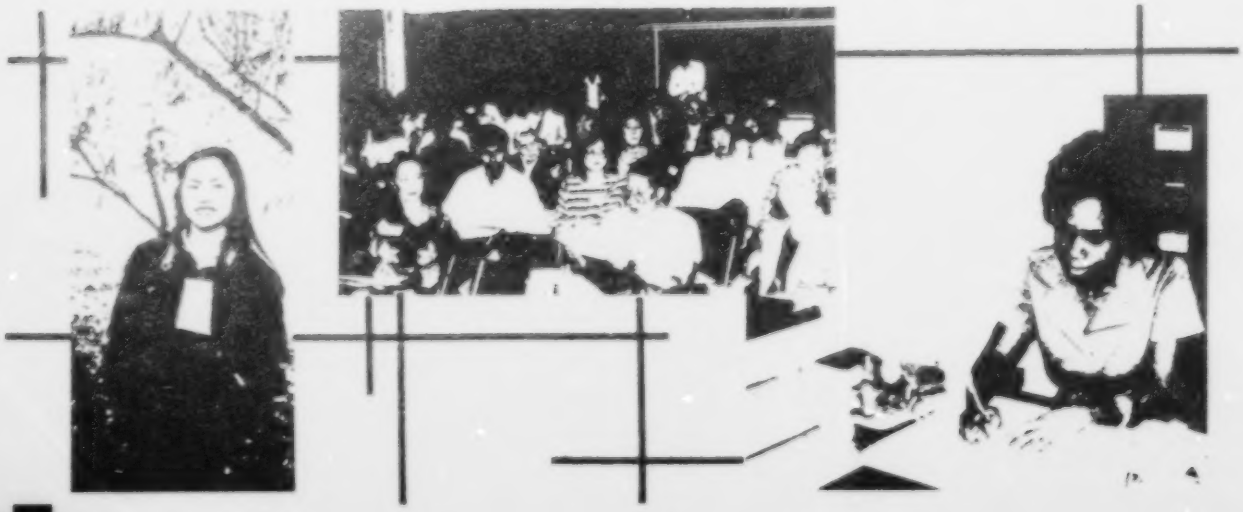
Les administrations municipales sont des employeurs, des acheteurs de biens et services et des fournisseurs de services importants ainsi que des institutions influentes. Elles fournissent des services de loisirs et de santé, elles planifient l'environnement physique, font la cueillette des ordures ménagères, entretiennent les rues, les égouts et les parcs, protègent leurs citoyens par leurs services d'incendie et de police, appliquent des règlements et émettent des permis aux entreprises commerciales.

Les municipalités sont l'une des institutions les plus importantes de la société canadienne qui puissent favoriser la compréhension de toutes les minorités ethniques et raciales et faciliter leur accès aux possibilités d'avancement, et ce, pour les raisons suivantes :

- la municipalité est la forme de gouvernement la plus accessible et la plus pratique et, de ce fait, le palier le mieux placé pour apporter de véritables changements ;
- la municipalité a une connaissance précise des conditions locales parce qu'elle assure des services essentiels à la collectivité ;
- la municipalité peut assurer la direction et constituer un exemple pour la collectivité ;
- la municipalité se trouve en excellente posture pour traiter des relations interraciales au niveau de la population ;
- la municipalité peut examiner et rajuster sa structure, son organisation et ses procédés ;
- la municipalité est un employeur ; elle octroie des fonds à des organismes bénévoles et elle a de l'influence sur les conseils scolaires, les entreprises commerciales, les médias et d'autres secteurs de la société ;
- la municipalité doit respecter les lois relatives aux droits de la personne qui défendent toute discrimination fondée sur la race et la couleur.

L'auto-évaluation municipale

Oui	Non	Je ne sais pas	
☐	☐	☐	**La municipalité peut prendre l'initiative d'évaluer sa situation du point de vue des relations interraciales en se posant les questions suivantes :**
☐	☐	☐	1. Savons-nous combien de minorités raciales, ethniques et linguistiques constituent notre collectivité?
☐	☐	☐	2. Savons-nous si tous les services municipaux sont pleinement utilisés par les minorités ethniques et raciales?
☐	☐	☐	3. Le conseil et les services municipaux consultent-ils régulièrement les groupes minoritaires ethniques et raciaux au sujet de questions municipales?
☐	☐	☐	4. Avons-nous un énoncé de politique sur les relations interculturelles ou sur le multiculturalisme?
☐	☐	☐	5. Le secrétaire municipal a-t-il une liste ressource des organismes représentant les minorités et des personnes à contacter, mise à la disposition des services municipaux?
☐	☐	☐	6. Une procédure a-t-elle été établie pour traiter des plaintes de discrimination raciale au sujet de l'emploi et de la prestation de services municipaux?
☐	☐	☐	7. Notre service de police a-t-il de bons rapports avec les communautés minoritaires?
☐	☐	☐	8. La formation et le perfectionnement des employés municipaux comprennent-ils un volet sur les relations interraciales et interculturelles?
☐	☐	☐	9. Le Service du personnel et des ressources humaines a-t-il une politique et un programme d'équité en matière d'emploi?
☐	☐	☐	10. Les services municipaux traduisent-ils les documents municipaux et assurent-ils un service d'interprétation lorsqu'un besoin surgit?



L'amélioration des relations interraciales : les avantages qui en découlent pour la municipalité

À mesure que la collectivité se diversifiera du point de vue de la composition raciale, culturelle, linguistique et religieuse, la municipalité devra surveiller les besoins changeants de la communauté et adapter ses politiques et ses programmes afin de mieux répondre à ces besoins avec les ressources dont elle dispose. Bien que le rajustement et l'amélioration des services pourront occasionner certains frais, la municipalité en retirera proportionnellement de plus grands avantages. Les avantages possibles sont les suivants :

- utilisation efficace du personnel (la bonne personne au bon endroit)
- application améliorée des programmes
- réduction des plaintes des employés
- équité des méthodes d'emploi
- utilisation optimale des services municipaux
- amélioration de la qualité de la santé grâce à un accès plus grand aux services de santé
- la stimulation de l'économie municipale peut entraîner la participation de minorités ethniques et raciales à des programmes de développement économique (les améliorations commerciales comme la petite Italie, le quartier chinois, les initiatives de jumelage et le commerce international)
- amélioration du processus décisionnel attribuable à l'utilisation de tous les talents et compétences disponibles au sein de la main-d'œuvre municipale, y compris les employés appartenant à des groupes minoritaires
- utilisation accrue des parcs et des loisirs
- meilleures relations entre la police et la collectivité
- répartition des ressources plus efficace, efficiente et équitable
- meilleur accès des citoyens et plus grande participation de la communauté.

Comment la municipalité doit-elle procéder?

Lors de l'élaboration de ses stratégies concernant le multiculturalisme et les relations interraciales, la municipalité devrait prendre les mesures suivantes :

1. Former un groupe de travail.
2. Évaluer la situation de la collectivité du point de vue des relations interraciales.
3. Élaboration de recommandations à l'intention du Conseil.
4. Réponse du Conseil aux recommandations.
5. Examiner les structures organisationnelles possibles d'un comité de relations interraciales.
6. Recommandation d'une structure.
7. Établir un comité de relations interraciales.
8. Présentation du rapport annuel du comité des relations interraciales

Les principales étapes

1. Former un groupe de travail

La première étape de l'élaboration de programmes municipaux de relations interraciales est de réunir des représentants bien informés de la communauté et des organismes, des cadres supérieurs des services municipaux et des dirigeants élus. Le personnel municipal devra participer à l'établissement et au soutien du groupe de travail.

Les membres du groupe pourraient compter des représentants des groupes de minorités ethniques et raciales, des dirigeants élus et des cadres supérieurs de services municipaux comme le personnel, les parcs et les loisirs, le développement communautaire, l'hygiène publique, l'urbanisme, le logement et les bibliothèques. Le groupe devrait aussi comprendre des représentants des conseils scolaires, des syndicats, de la force policière, des commissions des droits de la personne et des universités.

Il serait souhaitable que le maire annonce publiquement l'établissement du groupe de travail et que les personnes concernées soient invitées à y participer au moyen d'annonces largement diffusées dans les médias les plus courants et dans ceux des diverses ethnies. Une vaste représentation de la communauté permettra aux recommandations d'être raisonnables et réalisables et elles émaneront de consultations et de délibérations approfondies entre les partis intéressés. Le groupe de travail devrait se composer de cinq à quinze membres afin de faciliter l'obtention de consensus et de s'assurer qu'il est maniable. Les réunions auront lieu régulièrement et des procès-verbaux seront dressés.

2. Évaluer la situation de la collectivité du point du vue des relations interraciales

Les membres du groupe peuvent puiser dans leur fonds collectif de connaissances et se procurer, au besoin, des données dans les secteurs suivants :

- l'information provenant du recensement devrait contenir des données démographiques sur la population de la municipalité, y compris les langues parlées, la taille des groupes ethniques, raciaux ou culturels, les tendances de l'immigration et les modèles d'habitat et autres données socio-économiques pertinentes ;
- les consultations avec les agences et organismes desservant les communautés minoritaires peuvent fournir de l'information au sujet des points forts ou faibles des municipalités en ce qui a trait à la prestation des services. De plus, la consultation peut contribuer à éliminer le double emploi dans les services et faciliter la coordination des activités favorisant les relations interraciales ;
- le groupe de travail devrait inviter les groupes et personnes intéressées à exposer leurs vues, verbalement ou par écrit, et il devrait faire connaître le plus tôt possible cette occasion par le biais des médias.

3. Élaboration de recommandations à l'intention du conseil

Lorsque le groupe de travail possédera suffisamment de données, il devra élaborer une stratégie ou des recommandations sur la façon d'améliorer les rapports entre la municipalité et les communautés raciales et ethniques. Le groupe de travail pourrait, par exemple, se prononcer sur les points suivants :

- la municipalité devrait adopter un énoncé de politique affirmant des principes relatifs au multiculturalisme et à l'égalité des chances afin de s'assurer que tous les employés municipaux comprennent bien que tous les citoyens doivent être traités équitablement et également et que tout comportement discriminatoire ne saurait être toléré ;
- un plus grand nombre de programmes d'extension doivent s'adresser aux minorités raciales et ethniques dont plusieurs ne se prévalent pas des services et programmes municipaux disponibles ;
- les membres du personnel municipal, surtout ceux qui traitent quotidiennement avec les citoyens, ont besoin d'être mieux renseignés sur les différences culturelles et raciales ;
- les régimes d'emplois municipaux doivent être examinés afin de déterminer pourquoi les minorités raciales et ethniques qualifiées ne réussissent pas à obtenir un emploi compatible avec leur compétence ;
- les critères d'attribution de subventions municipales doivent être révisés car plusieurs groupes ethniques et raciaux minoritaires estiment qu'ils ne reçoivent pas leur juste part de subventions ;
- une procédure s'appliquant aux plaintes doit être mise au point pour traiter des plaintes de discrimination ;
- la représentation au sein des conseils et des comités doit être examinée afin de vérifier si la diversité de la communauté y est reflétée ;
- de plus amples services de traduction et d'interprétation sont nécessaires pour desservir quantité de nouveaux immigrants incapables de lire ou d'écrire ni l'une ni l'autre des langues officielles ;
- les avis municipaux concernant le public devraient être diffusés par les principaux médias ethniques.

4. Réponse du conseil aux recommandations

Le conseil municipal peut répondre aux recommandations du groupe de travail :

- en approuvant en tout ou en partie les recommandations ;
- en créant un comité consultatif sur les relations interraciales, qui sera chargé de diriger et de surveiller la mise en application des recommandations ;
- en affectant, en embauchant ou en détachant du personnel pour aider le comité consultatif ;
- en octroyant une allocation budgétaire pour aider le comité consultatif à élaborer son programme.

5. Examiner les structures organisationnelles d'un comité de relations interraciales

Plusieurs structures organisationnelles pourraient être adoptées par une municipalité. La plus apropriée est celle qui conviendra aux circonstances et aux ressources de la communauté.

Les structures les plus répandues sont les suivantes : a) les comités de citoyens, b) le comité représentant des institutions, c) le comité mixte, d) le conseiller spécial ou défenseur.

a) Comité de citoyens

Le comité de citoyens se compose ordinairement de citoyens en vue choisis pour leur expertise et leur dévouement à la cause des relations interraciales, leur affiliation à un organisme ou parce qu'ils représentent un groupe minoritaire.

Le comité formé de représentants de la communauté a l'avantage que ses membres :

- comprennent et peuvent évaluer les inquiétudes de leur communauté ;
- ont de l'expertise en relations interraciales ;
- connaissent leur communauté et ses ressources ;
- n'ont pas à défendre les mêmes intérêts que les élus ou le personnel municipal ;
- représentent un symbole et un exemple parce qu'ils sont des porte-parole au comité municipal ;
- peuvent jouer un rôle important de défenseurs.

Le comité de citoyens peut comporter des inconvénients en ce sens que ses membres :

- peuvent n'accorder de l'attention qu'aux questions qui touchent uniquement leur communauté propre ;
- peuvent avoir des points de vue différents qui pourront empêcher le groupe d'établir de bonnes relations de travail ;
- peuvent ne pas jouir de l'appui des services municipaux ;
- peuvent ne pas être au courant des conséquences financières, administratives et politiques de leurs décisions.

b) Comité représentant des institutions

Le comité représentant des institutions se compose ordinairement de dirigeants élus, de cadres supérieurs des services municipaux, y compris la force policière, et d'autres cadres administratifs des établissements locaux comme les conseils scolaires, les universités et les institutions religieuses. D'autres membres possibles pourraient être des représentants du monde du travail, de celui des affaires et des organismes provinciaux et fédéraux des droits de la personne. Parmi les autres membres du personnel municipal qui pourraient faire partie du comité, on compte les urbanistes, le personnel du comité, le coordonnateur des programmes de chances égales d'accès et la secrétaire de réunion relevant du bureau du secrétaire municipal.

La structure de ce comité est avantageuse en ce sens que les membres du comité :

- ont le mandat et l'autorité d'agir au nom de leur organisme ;
- peuvent collaborer avec les membres d'autres organismes et coordonner leurs plans et stratégies ;
- peuvent établir de bonnes relations de travail parce qu'ils se retrouvent entre pairs ;
- sont au courant des répercussions financières, administratives et politiques de leurs décisions ;

Cette même structure peut comporter des inconvénients parce que les membres du comité :

- ne détiennent peut-être pas l'autorité voulue pour prendre des mesures à moins qu'ils soient des décisionnaires supérieurs ;
- peuvent avoir tendance à « rationaliser » ou à « alléger » un problème plutôt qu'à prendre des mesures correctives ;
- peuvent ne pas comprendre complètement et ne pas pouvoir évaluer les préoccupations des communautés minoritaires ;
- peuvent ne pas avoir suffisamment d'expertise en relations interraciales ;
- peuvent ne pas connaître suffisamment les ressources disponibles dans les communautés minoritaires ;
- peuvent donner l'impression que le comité et l'administration municipale ne sont pas « ouverts » à la communauté.

c) Comité mixte

Le comité mixte compte des représentants des organismes et des communautés. C'est la structure la plus souvent adoptée par les municipalités. Cependant, il peut y avoir des variations quant au financement et aux relations fonctionnelles.

Le comité mixte a pour avantages que ses membres :

- peuvent immédiatement faire appel aux ressources et à l'expertise de tous les secteurs de la collectivité ;
- peuvent éviter le double emploi et coordonner les plans et les stratégies ;
- peuvent s'assurer que les décisions prises sont pertinentes et applicables pour l'ensemble de la collectivité ;
- peuvent obtenir plus probablement la collaboration des dirigeants élus, des services municipaux, d'autres organismes et de la collectivité.

La structure du comité mixte peut comporter un inconvénient en ce sens que ses membres :

- trouveront qu'il faudra consacrer plus de temps et d'efforts pour que les différents groupes d'intérêt en arrivent à un consensus.

d) Conseiller spécial

Il est possible de substituer à la structure d'un comité un conseiller spécial ou défenseur qui travaillera avec la municipalité à l'élaboration de politiques et procédés en matière de relations interraciales. Il peut relever du Cabinet du maire ou du bureau du directeur général, ce qui lui permet de s'assurer de l'engagement et du soutien des cadres.

Dans une large mesure, le succès du conseiller est fonction de ses capacités. Il doit être bien informé et apte à établir de bonnes relations de travail avec le personnel ainsi qu'avec la collectivité. Il doit pouvoir concilier les intérêts des représentants élus, du personnel municipal et de la collectivité et posséder aussi de l'expertise dans le domaine des relations interraciales.

Même si un conseiller peut jouer un rôle fort important à titre de défenseur, on ne saurait le recommander comme seul mécanisme consultatif du fait que celui-ci répose trop sur les capacités d'une seule personne. Le comité est la structure préconisée en raison de sa plus large représentation de divers intérêts. Il est évidemment possible d'établir les deux structures et leurs travaux peuvent se compléter.

6. Recommandation d'une structure

Après avoir examiné les avantages et les inconvénients des diverses structures, le groupe de travail formule une recommandation en ce qui concerne la structure appropriée pour la municipalité.

7. Établir un comité de relations interraciales

Une fois le genre de structure choisi, on arrête les détails organisationnels suivants :

a) nom
b) mandat
c) attributions
d) structure organisationnelle
e) président
f) lieu des réunions
g) dotation en personnel

a) Nom

Compte tenu de la situation locale, l'un ou l'autre des noms suivants pourraient convenir : relations communautaires, relations ethniques, minorités visibles, relations interraciales et multiculturalisme. Comme le comité est censé refléter les préoccupations et les vues des communautés minoritaires, le conseil peut envisager de laisser aux membres du comité le choix du nom.

b) Mandat

Il faudrait mettre au point un énoncé des objectifs qui justifierait la formation du comité. Voici une liste des objectifs que se fixent le plus souvent les comités existants :

- reconnaître que la municipalité peut jouer un rôle de chef du file et servir d'exemple dans la collectivité par le biais de ses politiques et programmes sur le multiculturalisme et les relations interraciales ;
- réagir aux changements importants qui se produisent dans la composition ethnique, raciale et culturelle de la collectivité ;
- promouvoir et susciter le respect, la compréhension et la coopération de tous les citoyens ;
- combattre la discrimination personnelle et systémique ainsi que le racisme dans tous les secteurs de la collectivité ;
- promouvoir l'égalité absolue des chances d'accès, des possibilités et de la participation de tous les citoyens de la collectivité aux affaires sociales, culturelles, économiques et politiques ;
- affirmer que la diversité des origines, croyances et valeurs raciales, ethniques et culturelles est une source de dynamisme, de renforcement et d'enrichissement pour une collectivité et qu'elle reflète l'idéal canadien.

c) Attributions

Voici quelques-unes des attributions dont se dotent ordinairement certains comités :

i) proposer au conseil des stratégies à court et à long termes visant à réduire les tensions et à améliorer les relations communautaires, interraciales et interethniques dans la municipalité ;
ii) réexaminer les politiques, procédés et programmes de la municipalité et recommander des changements et/ou de nouvelles initiatives concernant les domaines d'activité municipale suivants :

- services de soutien linguistique
- police
- hygiène publique
- protection contre les incendies
- parcs et loisirs
- développement culturel
- urbanisme et zonage
- travaux publics
- représentation aux conseils et aux commissions
- logement
- méthodes d'embauche
- attribution de subventions municipales
- transport en commun
- contrats et achats
- développement économique
- bibliothèques
- politiques et règlements municipaux

iii) soutenir les organisations municipales et autres, les services, les organismes et les autres paliers de gouvernement ayant des buts et objectifs semblables et travailler activement avec eux afin de coordonner les activités en matière de relations interraciales ;
iv) recevoir, examiner, régler ou transmettre aux autorités appropriées, les plaintes de préjudice, de racisme ou de conflits raciaux, notamment les pratiques discriminatoires touchant les activités et le personnel de la municipalité ;
v) soumettre au conseil un rapport annuel des travaux du comité sur les relations interraciales. Ce rapport doit faire l'objet d'une large diffusion auprès des groupes minoritaires ethniques et raciaux.

d) Structure organisationnelle

La structure organisationnelle et les rapports hiérarchiques d'un comité peuvent différer sensiblement d'une municipalité à une autre. Certains comités sur les relations interraciales répondent directement au maire et/ou au conseil par le truchement d'un comité permanent ou du comité exécutif du conseil.

i) Composition — Le comité se compose généralement de douze à vingt-cinq membres nommés par le maire et/ou le conseil en fonction de leurs intérêts, de leurs connaissances ou de leur situation dans la municipalité, la collectivité ou dans d'autres organismes. Le mandat dure, en général, d'un à trois ans à partir de la date de nomination. On recommande d'étaler les mandats de façon à assurer la continuité du comité. Selon le type de comité choisi, les membres peuvent être des représentants politiques, institutionnels ou communautaires. D'ordinaire, le comité se réunit au moins une fois par mois.

ii) Sous-comités, groupes d'étude et groupes de travail — La plupart des comités comptent un ou plusieurs sous-comités travaillant sous leur direction. Les genres de sous-comités varient d'une collectivité à une autre selon les questions, préoccupations et juridictions locales. Voici quelques-uns des sous-comités le plus souvent établis :

- personnel/ressources humaines (action positive, chances égales d'accès à l'emploi et d'avancement ou équité en matière d'emploi)
- relations entre la police et la collectivité
- éducation populaire et communications
- services municipaux
- éducation
- loisirs
- hygiène publique
- affaires urbaines — autochtones
- relations communautaires
- politique sur le multiculturalisme
- centre multiculturel
- nouvelles initiatives

e) Président

La nomination de la personne choisie comme président doit être effectuée avec beaucoup de soin et se fonder sur les considérations suivantes :

i) Le président doit occuper une position importante dans la collectivité pour ainsi donner une bonne image du comité ;
ii) le président doit être bien informé des questions touchant les relations interraciales et être particulièrement conscient des considérations politiques ;
iii) le président doit être respecté de la collectivité et être capable d'établir le consensus et de mobiliser la population en vue d'actions concrètes ;
iv) le président doit s'engager à fond à réaliser des progrès réels au plan des relations interraciales dans sa collectivité.

Parmi les présidents de comités à l'œuvre, on compte des maires, des échevins ou conseillers et d'importants chefs du file de la collectivité. On a constaté que le recours à deux coprésidents, un représentant élu et un leader de la collectivité, constitue une formule très efficace qui, outre ses avantages pratiques, comporte également d'importantes implications politiques.

f) Lieu des réunions

Le lieu des réunions désigné pour le comité doit être accessible à tous les membres. Certains comités tiennent leurs réunions à la salle municipale, alors que d'autres optent pour un centre communautaire.

g) Dotation en personnel

L'efficacité d'un comité municipal sur les relations interraciales dépend dans une large mesure du personnel et des autres ressources à sa disposition. Toutefois, la municipalité n'est peut-être pas toujours financièrement capable d'embaucher ou d'affecter du personnel à temps plein. Dans une petite municipalité, du personnel à temps partiel ou des bénévoles peuvent prêter leur concours au comité. Voici quelques exemples de dotation en personnel :

- un ou des coordonnateurs à plein temps ou à temps partiel assisté(s) de personnel de soutien fourni par le bureau du secrétaire municipal ;
- des bénévoles secondés de personnel de soutien ;
- un planificateur social ou du personnel affecté aux relations communautaires détaché temporairement en vue d'aider le comité ;
- des cadres supérieurs représentant les services suivants : police, personnel, urbanisme, hygiène publique et autres services municipaux, qui œuvrent au sein du comité et qui font partie de sous-comités et de qui relèvent les activités de leur service en matière d'élaboration des politiques et programmes de relations interraciales.

8. Présentation du rapport annuel du comité des relations interraciales

Il est indispensable que le comité municipal des relations interraciales se dote d'un mécanisme d'évaluation lui permettant de s'assurer que ses travaux sont soumis à l'attention du public. L'établissement d'un comité est un symbole important qui ne devient qu'un simulacre si, dans ses activités, le comité ne se montre pas efficace et utile. Le comité doit soumettre un rapport annuel au conseil. Il faut assurer une vaste diffusion du rapport dans les groupes minoritaires afin de leur permettre de l'étudier et de formuler des commentaires. Il est essentiel que la collectivité se prononce sur l'efficacité du comité.

Liste de contrôle pour les municipalités

Activité municipale	Problème
Parcs et loisirs	○ Sous-utilisation des programmes par les minorités
Logement	○ plaintes relatives à la discrimination raciale ○ insuffisance disproportionnée de logements pour les minorités ○ quartiers se prêtant aux tensions et aux conflits ou étant opposés à l'afflux de minorités ○ vandalisme ou vagabondage des mineurs
Personnel/ ressources humaines	○ sous-représentation et ségrégation des minorités ethniques et raciales dans la main-d'œuvre municipale
Police	○ sous-représentation des minorités raciales et ethniques dans la force policière ○ relations pas très favorables entre le corps policier et les communautés ○ actes de violence et dommages à la propriété liés au racisme
Service des incendies	○ sous-représentation des minorités ethniques et raciales dans le service ○ compréhension insuffisante par les minorités des règlements en matière d'incendie et des règles à suivre en cas d'urgence
Services municipaux	○ connaissance insuffisantes des minorités sur les services municipaux ○ incapacité des services municipaux à répondre aux demandes de renseignements en d'autres langues que le français et l'anglais ○ insuffisance d'information des services municipaux sur les minorités
Représentation aux conseils et aux comités	○ sous-représentation des minorités
Développement économique	○ sous-représentation de travailleurs indépendants et d'entrepreneurs issus de minorités ○ connaissances insuffisantes et/ou sous-utilisations des services consultatifs existants

Activité municipale	Problème
Génie municipal/ travaux publics	○ plaintes au sujet de graffitis offensants
Politiques et règlements municipaux	○ insuffisance de connaissances chez les minorités
Attribution des subventions municipales	○ répartition disproportionnée des subventions
Bibliothèques	○ sous-utilisation par les minorités
Planification communautaire	○ insuffisance d'information sur les communautés minoritaires
Achats/ contrats	○ préoccupation du fait que les entreprises commerciales concluant des contrats avec les municipalités ne font pas toutes preuve de non-discrimination
Service du contentieux	○ manque de familiarité avec les lois sur les droits de la personne et les droits égalitaires
Santé et hygiène publique	○ sous-utilisation des programmes de santé et d'hygiène par les minorités ○ compréhension incomplète des règlements d'hygiène par les minorités en raison de barrières culturelles ou linguistiques
Transport en commun	○ sous-représentation des minorités au sein du personnel ○ manque d'information sur les minorités ○ plaintes de harcèlement racial
Services sociaux	○ insuffisance de connaissances sur les minorités ethniques ○ sous-utilisation des programmes et des services par les minorités
Éducation	○ plaintes au sujet de l'intégration et de l'évaluation des élèves appartenant à des minorités ○ les parents appartenant à des minorités ne participent pas pleinement à la vie de l'école ○ tensions interraciales à l'école

La Fédération canadienne des municipalités

La FCM est le porte-parole national des administrations municipales du Canada. Fondée en 1937, elle représente les municipalités de toutes tailles et de tous les coins du pays. Composée de 446 municipalités membres et de toutes les principales associations provinciales et territoriales de municipalités, la FCM fournit une tribune nationale qui permet aux dirigeants municipaux d'échanger leurs vues et de partager leurs expériences. Par le biais de ses publications, réunions et congrès, la FCM tient ses membres au courant des questions et problèmes de l'heure auxquelles le palier local doit faire face.

Les priorités en matière de politiques et programmes sont établies par le Conseil national d'administration de la FCM qui compte 65 élus municipaux. Des comités permanents et des groupes d'étude analysent les questions d'intérêt commun pour les membres de la FCM et ils formulent des recommandations à leur sujet.

Au congrès annuel de 1986, le groupe d'étude sur les relations interraciales a présenté son énoncé de politique intitulé « L'amélioration des relations interraciales dans les municipalités canadiennes », énoncé qui a été approuvé par le congrès. La FCM s'est ainsi engagée à continuer de promouvoir les relations interraciales au palier local.